



УДК 159.9.072.43

doi: 10.21702/rpj.2016.4.10

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ КИТАЙСКИХ УЧИТЕЛЕЙ ШКОЛЫ «XING REN»

Ян Ин¹, Лида Р. Правдина^{2*}, Юлия В. Обухова², Людмила А. Овчинникова³

¹ Школа «Xing Ren», г. Суй Хуа провинции Хэйлуньцзян, Китай

² Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

³ Институт сервиса и технологий (филиал) ДГТУ в г. Пятигорске, г. Пятигорск, Российская Федерация

* E-mail: lprlis7@gmail.com

Статья посвящена изучению психологических особенностей трудовой мотивации китайских учителей. Сегодня общепризнано, что мотивация составляет основу трудового потенциала работника, причем в системе образования, в связи с развитым духовным, интеллектуальным и творческим потенциалом педагогических и руководящих работников, ценность человеческого фактора возрастает. В статье приводится обзор истории становления психологии управления в Китае, основное направление которой – исследование трудовой мотивации – было задано работами Wang Chongming. В современном Китае интерес к трудовой мотивации педагогов обусловлен реформированием системы образования, которое рассматривается как одно из приоритетных направлений деятельности государства. В то же время в китайских научно-психологических публикациях практически не представлены результаты изучения структуры и особенностей трудовой мотивации педагогов, что обусловило интерес авторов данной статьи к представившейся возможности проведения исследования в школе «Xing Ren» в городе Суй Хуа провинции Хэйлуньцзян.

Эмпирическим объектом исследования выступили 53 китайских учителя данной школы в возрасте от 23 до 58 лет. В ходе теоретического обзора выделена сущность понятия «трудовая мотивация», показана специфика работы учителя в китайской школе. Обнаружено, что трудовая мотивация китайских учителей в целом характеризуется: выраженностью материальных мотивов и мотивов ответственности, ориентацией на ценности счастливой семейной жизни и безопасностью семьи, средней вовлеченностью, преобладанием мотивации успеха и наличием потребности в служении в качестве источника профессиональной карьеры. Гендерные различия между китайскими педагогами наиболее выражены по следующим параметрам



трудовой мотивации: отношения, ответственность и вовлеченность (выше у женщин). Значимые различия между учителями, преподающими естественные и гуманитарные дисциплины, наблюдаются по следующим параметрам трудовой мотивации: власть (выше у гуманитариев), вовлеченность и мотивация успеха (выше у естественников). В статье приводятся рекомендации по построению мотивационной системы китайской школы.

Ключевые слова: психология управления, психологические особенности, трудовая мотивация, ценности, мотивация успеха, вовлеченность, профессиональная карьера, китайские учителя, учебные дисциплины, гендерная специфика.

Для цитирования: Ян Ин, Правдина Л. Р., Обухова Ю. В., Овчинникова Л. А. Психологические особенности трудовой мотивации китайских учителей школы «Xing Ren» // Российский психологический журнал. – 2016. – Т. 13. – № 4. – С. 169–180.

Материалы статьи получены 04.07.2016

UDC 159.9.072.43

doi: 10.21702/rpj.2016.4.10

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF LABOUR MOTIVATION IN CHINESE TEACHERS OF THE “XING REN” SCHOOL

Yan In¹, Lida R. Pravdina^{2*}, Yuliya V. Obukhova², Lyudmila A. Ovchinnikova³

¹ “Xing Ren” School, Suihua City, Heilongjiang province, China

² Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russian Federation

³ Pyatigorsk Branch, Institute of Service and Technology, Don State Technical University, Pyatigorsk, Russian Federation

* Correspondence author. E-mail: lprlis7@gmail.com

The article focuses on the study of psychological features of labour motivation of Chinese teachers. The fact that motivation is the basis of the labor potential of the worker is well established today. In the education system the value of the human factor has increased in connection with the development of spiritual, intellectual, and creative potential of teaching and managerial workers. The paper overviews the history of the psychology of management in China. Wang Chongming stood at the origin of its main direction – the study of labour motivation. The reform of the education system in modern China, being a priority direction of the activity of the state, has caused the interest in teachers’ labour motivation. At the same time, in Chinese scientific and psychological publications very little information is available about the structure and features of teachers’ labour motivation. This explained the



authors' interest in the study at the "Xing Ren" school in Suihua City, Heilongjiang province.

The empirical study involved 53 Chinese teachers of the school at the age from 23 to 58. The authors of article defined the essence of the "labour motivation" concept and demonstrated the specificity of a teacher's work at a Chinese school. The labour motivation of Chinese teachers was characterized by prominent material motives and motives of responsibility, orientation on the value of happy family life and family safety, average involvement, predominance of motivation for success, and the need for being a source of professional career. The following characteristics of labour motivation reflected gender differences in Chinese teachers: relations, responsibility, and involvement (higher in women). The following characteristics of labour motivation reflected differences in the teachers of the humanities and natural sciences: power (higher in humanists), involvement, and motivation for success (higher in science teachers). The paper elaborates recommendations about the formation of the motivational system of Chinese schools.

Keywords: management psychology, psychological features, labour motivation, values, motivation for success, involvement, professional career, Chinese teachers, academic subjects, gender specificity.

For citation: Yan In, Pravdina L. R., Obukhova Yu. V., Ovchinnikova L. A. Psikhologicheskie osobennosti trudovoi motivatsii kitaiskikh uchitelei shkoly «Xing Ren» [Psychological features of labour motivation in Chinese teachers of the "Xing Ren" school]. *Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal – Russian Psychological Journal*, 2016, V. 13, no. 4, pp. 169–180.

Original manuscript received 04.07.2016

Введение

В условиях модернизации и кадрового кризиса образования особое значение приобретает управление персоналом, ориентированное на эффективное использование трудового потенциала сотрудников, что предполагает освоение новых ресурсов управления, важнейшим из которых является мотивация профессиональной деятельности. Такую мотивацию сегодня рассматривают как своеобразную «идеологию» управления человеческим капиталом, основанную на современных технологиях мотивирования и стимулирования персонала, на удовлетворении потребностей субъектов в самореализации, в творческом труде [2].

Трудовая мотивация – одна из ключевых тем в организационной психологии, поскольку мотивированный работник представляет собой однозначное преимущество в конкурентной экономике. Мотивация составляет основу



трудового потенциала работника, а в системе образования ценность человеческого фактора возрастает в связи с высоким духовным, интеллектуальным и творческим потенциалом педагогических и руководящих работников [2].

Китайская психология управления, как и многие гуманитарные науки Китая, берет свое начало из трудов Лао-цзы, Конфуция и древнего китайского полководца Сунь Уо. Учение Лао-цзы содержит в себе идеи следования пути, слияния с ним ради счастья, а также практику «У-вэй» (недеяние, отрицание деятельности, идущей вразрез с естественным порядком). Отголоски этих идей можно наблюдать в современных корпоративных культурах китайских организаций. Конфуций в своих трактатах создал идеал совершенного человека, благородного мужа Конфуция, которому присуще чувство гармонии, и пять «постоянств»: ритуал, гуманность, долг-справедливость, знание и доверие. Сунь Уо применительно к военному делу сформулировал основные задачи управления, значимые и по сей день: забота о человеке, материальные и нравственные системы поощрения, поддержка коллективистских тенденций и формирование команды, авторитет руководителя [10, 11]. Развитие системы образования Китая издавна привлекает внимание российских государственных деятелей, которые еще в начале XIX в. разрабатывали программы исследования культуры и науки этой страны [9].

Развитие научной психологии в Китае уже на начальных этапах связано с исследованием в области психологии труда: в 1935 г. вышла книга Chen Li «Совокупность концепций психологии промышленности», а в 60-х гг. в Пекине был создан кружок психологии труда. В 80-х гг. Китайское научное общество психологии создало специальный комитет промышленной психологии и зафиксировало, что китайская промышленная психология разделилась на психологию промышленности и психологию промышленного управления. Это подтверждается работами китайских психологов Lu Shengzhong, Yu Wenzhao, Chen Li, Wang Chongming [14, 15]. Основное направление китайской управленческой психологии было задано работами Wang Chongming, исследовавшего трудовую мотивацию руководителей и создавшего известные опросники РМ и СРМ. Сегодня китайская психология управления сосредоточилась на таких темах, как оценка и отбор способных руководителей, согласование триады «работник – должность – организация», достижение гармонии в управлении людскими ресурсами, способности организации в процессе изменения культуры и общества. Специфика управления китайскими кампаниями обуславливается культурно-историческими и этническими факторами, среди которых мы выделили три основных: 1) авторитет топ-менеджеров оказывает большое влияние на всю кампанию, из-за чего возникает неопределенность структуры менеджмента; демократические тенденции в управлении пока слабы; 2) долгосрочные цели



детально прорабатываются и прописываются, до выделения всех малых функций и задач; 3) в процессе создания корпоративной культуры каждая кампания приобретает ярко выраженную специфику, связанную с восточными особенностями организации корпорации.

Проблема трудовой мотивации освещена в трудах китайских ученых: Чжан Айцин, Лю Юнфан, Ду Сюфан, Чжуан Цзиньин, Чжан Цзянь, Го Дэцзюнь, Ян Хунмин, Ляо Цзяньцяо, Сунь Лань, Цинь Цивэнь, Чжан Юнхун и др. Важно отметить, что в Китае исследователи часто путают мотивацию и стимул: исследований стимулов много, но количество исследований по мотивации труда и специфическим особенностям структуры очень ограничено [8, 12]. В исследованиях мотивации на базе образовательных учреждений чаще всего внимание было обращено на мотивацию студентов. Интересны исследования гендерных различий в мотивации достижения, описанные Цзин Хуайбинь. Независимо от возраста мотивация достижения у китайских мужчин очевидно выше, чем у женщин; огромное влияние на ее выраженность оказывает уровень образования [13]. Ван Юнлян в своей работе отмечает, что возраст оказывает влияние на трудовую мотивацию учителей средней школы: молодые учителя наиболее активны и воодушевлены, имеют ярко выраженное стремление к улучшению своей профессиональной компетентности; к 30 годам, из-за давления семейной жизни, их мотивация трансформируется, а после 45 лет учителя уже больше начинают беспокоиться по поводу неудач [16].

В современном Китае интерес к трудовой мотивации педагогов обусловлен серьезным реформированием системы образования [5], которое рассматривается руководством КНР как приоритетное направление деятельности государства, о чем свидетельствует принятая в 1995 г. стратегия «Наука и образование делают страну сильнее». В обновленной в 2006 г. редакции «Закона об обязательном образовании» сделан упор на сбалансированное развитие системы образования, введена концепция «человек – корень всего». Особенности китайской школы, безусловно, влияющими и на мотивацию педагогов, являются: 1) три ступени – начальная (6 лет), средняя (3 года) и старшая (3 года), каждая из которых носит статус самостоятельной школы; 2) образование бесплатное, а образовательные программы контролируются государством; 3) в одном классе количество учеников иногда достигает 80 человек; 4) в школе на всех ступенях культивируется уважение к старшим (не только по возрасту, но и по занимаемому положению); 5) обучение этике – отправная точка для начала самого процесса обучения в Китайской школе; 6) старшая ступень школы отличается большой нагрузкой (занятия, как правило, с 7 утра и до 10 вечера, имеется два часовых перерыва на обед и ужин) [1]. Отметим, что в Китае придают огромное значение государственной поддержке детства, которая отражена в следующих направлениях:



1) благополучие и социальное обеспечение детей; 2) уважение к правам ребенка; 3) укрепление системы гарантий детям; 4) снижение угрозы бедственного положения детей для обеспечения того, чтобы обездоленные дети имели больше шансов для достижения своей мечты, а дети с особыми потребностями были обеспечены специальной поддержкой; 5) интеграция государственных ведомств в целях обеспечения благополучия детей, социальной поддержки ребенка и семьи [6].

В китайской науке нет четкого определения мотивации, т. к. считается, что мотивация является одним из самых сложных понятий в обществе раздумья. Древний китайский мыслитель Хань Юй сказал: «У всех ученых есть свои учителя, кто такой учитель? Это тот, кто учит этике и знаниям» [6, с. 973–974]. Обучение знаниям является средством воспитания людей, в то же время, обучение этике – отправная точка для начала самого процесса обучения. С одной стороны, изучение мотивации учителей в психологии является сегодня ведущей практикой в исследовании управления персоналом, с другой, очень мало изучена мотивационная сфера людей, выбирающих профессию учителя, особенно в Китае, что в свете возросшей актуальности совершенствования труда учителя в этой стране представляет собой проблему, определившую постановку цели нашей работы [4].

Эмпирический объект исследования: 53 китайских учителя (в возрасте от 23 до 58 лет, 26 мужчин и 27 женщин, средний возраст участников исследования 34 года) школы «Xing Ren» в городе Суй Хуа провинции Хэйлуньцзян (север Китая). Данная школа была основана государством, является первым образовательным учреждением в области Xing Ren, контингент учащихся – 1500 учеников. **Цель исследования:** изучить особенности трудовой мотивации учителей китайских школ. **Предмет исследования:** трудовая мотивация учителей китайских школ.

Методы и методики исследования

В исследовании использовались следующие **методы:** теоретические (анализ современной психологической литературы), эмпирические (психологическое тестирование). В работе применялись методы статистической обработки данных: методы непараметрической статистики (определение коэффициента ранговой корреляции Спирмена, критерия Манна – Уитни). Применялись компьютерные программы Microsoft Office Excel 2007, SPSS17,0. **Методики исследования:** 1) методика изучения мотивации учителей Xin Pengtao; 2) «Ценностные ориентации» М. Рокича (в адаптации китайских психологов); 3) методика изучения мотивации профессиональной карьеры (Э. Шейна); 4) методика изучения мотивации успеха (AMS); 5) методика «Опросник вовлеченности – Q12».



Результаты

Методика Xin Pengtao. Рейтинг мотивационных факторов китайских педагогов: 1) «бытие» – среднее значение 20,04 балла; 2) «ответственность» (19,64); 3) власть (19,56); 4) самореализация (19,45); 5) отношения (19,22); 6) уважение (18,39). Ведущей мотивацией китайских учителей оказалось стремление к бытию (motivation for survive), что в переводе на русский означает базовую, витальную мотивацию. В Китае термин «бытие» означает мощность удовлетворения физиологических и материальных аспектов индивидуальных потребностей, которые побуждают к действиям. Действительно, сегодня в Китае с повышением цен на товары и квартиры материальное стимулирование становится все более важным. На последнем месте в рейтинге мотивов по данной методике находится уважение, но это не означает, что все китайские учителя не ценят уважение. Полученный нами результат отличается от данных Xin Pengtao, в которых мотивация бытия и уважение занимают ведущие позиции в рейтинге мотивов [15]. Причина, на наш взгляд, состоит в том, что местоположение и статус школы – объекта исследования – отличаются: наш опрос проведен на севере Китая в маленькой городской школе, а Xin Pengtao – на юге, в школе большого города, в более промышленно и экономически развитом регионе.

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича. Самой важной терминальной ценностью для китайских учителей является счастливая семейная жизнь и безопасность семьи, к чему китайцы всегда были внимательны. Второе место занимает общественное признание. Третье место – материально-обеспеченная жизнь. Наименее выбираемые ценности – любовь (физическая и психическая близость с любимым человеком) и спасение мира. Самыми важными инструментальными ценностями являются жизнерадостность (чувство юмора), воспитанность (хорошие манеры), широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки). Отвергаемые инструментальные ценности – аккуратность (умение содержать в порядке вещи, порядок в делах), эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе). Используя классы ценностей, приведенные в методике «Ценностные ориентации», можно говорить о том, что в целом у китайских учителей конкретные ценности и ценности личной жизни преобладают над абстрактными, а для инструментальных ценностей – ценности общения и этические преобладают над ценностями дела и свидетельствуют о том, что житейская система ценностей, сложившийся менталитет оказываются сильнее профессиональной мотивации. В исследовании А. С. Марук и Л. Р. Правдиной выявлено, что для русских педагогов также характерно наличие материальных мотивов, наряду с мотивами самореализации и наличием группы профессионально не мотивированных работников [3].



Гендерные различия в ценностных ориентациях учителей проявляются в том, что мужчины в качестве приоритетных терминальных ценностей выбирают конкретные ценности (общественное признание), а женщины – и конкретные, и абстрактные (уверенность в себе). Различия по инструментальным ценностям проявляются в том, что мужчины предпочитают этические ценности и ценности общения, в то время как женщины выбирают только ценности общения, а этические у них находятся в статусе пренебрегаемых ценностей.

Методика изучения мотивации профессиональной карьеры (Э. Шейна) показывает, что самая высокая оценка – по шкале S/V (таланты в службе). Основными ценностями при данной ориентации являются: «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией старается продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы, не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям. Статистически значимых различий в выраженности мотивации профессиональной карьеры у женщин и мужчин (учителей) не обнаружено.

Методика изучения мотивации успеха (AMS). Женщины-учителя характеризуются тем, что самореализация у них связана со способностью к руководству; чем более они автономны, тем больше для них характерна мотивация отношений; наиболее профессионально компетентны те из них, которые склонны к предпринимательству. Мужчины-учителя характеризуются тем, что мотивация успеха у них связана с мотивацией отношений; они понимают успех как прежде всего развитие отношений; их самореализация заключается, в первую очередь, в избегании неудач, а профессиональная компетентность сопровождается вовлеченностью.

«*Опросник вовлеченности – Q12*». Вовлеченность выше у женщин, чем у мужчин-учителей ($U = 46,00$, при $p = 0,039$).

Анализ различий трудовой мотивации учителей, преподающих естественнонаучные и гуманитарные дисциплины (таблица 1), показал, что значимые различия между ними наблюдаются по следующим параметрам трудовой мотивации: власть (выше у гуманитариев), вовлеченность и мотивация успеха (выше у естественников).

Специфика преподаваемого предмета, безусловно, сказывается на трудовой мотивации. В настоящее время у всех субъектов китайского образовательного процесса в подсознании существует разделение дисциплин на «основные предметы» (математика, китайский язык и литература, английский) и «мелкие предметы» (химия, физика, политология и физкультура). В Китае Государственная Итоговая Аттестация проводится сразу после 9-го класса, и основные предметы оцениваются большим возможным количеством баллов (120), а «мелкие предметы» – меньшим количеством баллов (100 или 30).



Учителя, которые преподают основные предметы, берут на себя большую ответственность, имеют более развитую мотивацию достижения [17].

Таблица 1.

Трудовая мотивация учителей, преподающих разные предметы

Table 1.

Labour motivation of teachers of various academic subjects

	<i>Среднее (естественники) Average (science teachers)</i>	<i>Стд. отклонение Standard deviation</i>	<i>Среднее (гуманитарии) Average (humanists)</i>	<i>Стд. отклонение Standard deviation</i>
Власть Power	19,15	2,38	20,19	2,13
MS Motivation for success	38,65	9,11	34,19	7,92
Вовлеченность Involvement	7,53	1,56	6,42	1,32

Педагог должен быть инициативным, способным творчески мыслить и находить нестандартные решения, быть профессионалом своего дела. Необходимо помнить, что от личностных и профессиональных качеств педагога во многом зависит интерес к преподаваемой дисциплине, а также академическая мотивация учащихся [7].

Выводы

1. Трудовая мотивация китайских учителей в целом характеризуется: выраженностью материальных мотивов и мотивов ответственности; ориентацией на ценности счастливой семейной жизни и безопасность семьи; средней вовлеченностью; преобладанием мотивации успеха и наличием потребности в служении человечеству в качестве источника профессиональной карьеры.
2. Гендерные различия между китайскими педагогами наиболее выражены по следующим параметрам трудовой мотивации: отношения, ответственность и вовлеченность (выше у женщин).
3. Гендерные различия в ценностных ориентациях учителей проявляются в том, что мужчины в качестве приоритетных терминальных ценностей выбирают конкретные ценности, а женщины – и конкретные, и абстрактные. Различия по инструментальным ценностям проявляются в том, что мужчины предпочитают этические ценности и ценности общения, в то время как женщины выбирают только ценности общения, а этические у них находятся в статусе пренебрегаемых ценностей.



4. Преподаватели гуманитарных наук более чувствительны к мотивам власти, а преподаватели естественных дисциплин ценят вовлеченность и мотивацию успеха.

Рекомендации по построению мотивационной системы китайской школы: 1) дифференцировать материальные стимулы, т. к. педагоги к ним более чувствительны; использовать ориентацию педагогов на ценности общения (развивать корпоративное общение), на ценности семейной жизни и безопасности семьи; 2) повышать вовлеченность педагогов с помощью поддержки профессионально-карьерных ориентаций и развития корпоративной культуры; 3) учитывать гендерные различия: для женщин использовать мотивацию отношений, ответственности и вовлеченности, уверенности в себе. Для мужчин – мотивы власти, уважения и общественного признания, этические ценности и ценности общения; поддерживать ощущение стабильности в работе и личной жизни; 4) учитывать особенности трудовой мотивации учителей, преподающих естественные и гуманитарные дисциплины.

Практическая значимость исследования заключается в том, что знание особенностей мотивации китайских учителей позволяет более «тонко» настраивать мотивационную систему данной китайской школы, добиваясь большей эффективности деятельности педагогов и школы в целом.

Литература

1. Верисова А. Д. Особенности школьного образования в Китае // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 11. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/11/58864>
2. Кузибецкая Г. В. Мотивация персонала образовательного учреждения: факторы и модели // Известия ВГПУ. – 2008. – № 3. – С. 140–143.
3. Марук А. С., Правдина Л. Р. Особенности мотивации профессиональной деятельности молодых педагогов // Научный альманах. – 2015. – № 10–4 (12). – С. 392–395.
4. Федотова О. Д., Латун В. В. Образование в Китае: психолого-педагогическая проблематика диссертационных исследований // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. – № 6 (19). – С. 204.
5. Цзян Цзюнь Тенденции развития общего образования в Китае и в России в условиях современных реформ. – М.: Компания Спутник+, 2007. – 128 с.
6. Черная А. В., Лю Ц., Гришина Л. Н. Национальные инициативы Российской Федерации и КНР в обеспечении программ психологической поддержки прав ребенка // Воспитание и обучение детей младшего возраста. – 2016. – № 5. – С. 973–974.
7. Azarova E. A., Zhulina G. N., Mozgovaja N. N., Novokhatko E. N., Shevyreva E. G. Submissions of a teacher by modern Russian pupils // Mediterranean



- Journal of Social Sciences. – 2015. – V. 6. – no. 6. – pp. 18–26.
8. Chow Gregory C., and Yan Shen Demand for Education in China // International Economic Journal. – 2006. – V. 20. – no. 2. – pp. 129–147
 9. Olga Fedotova, Vladimir Latun. The First Russian Project of the Asian Academy: New Geopolitical Vector // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – V. 6. – no. 4. – pp. 356–361.
 10. 张爱卿,《动机论:迈向21世纪的动机心理学研究》,华中师范大学出版社,2002.
 11. 刘永芳,杜秀芳,庄锦英. 动机研究的历史演变. 山东师大学报,2000.1.
 12. 张剑,郭德俊,企业员工工作动机的结构研究.《应用心理学》2003年01期.
 13. 景怀斌:中国人成就动机性别差异研究,心理科学,1995(3),pp. 180–182.
 - 14.《管理心理学》俞文钊,甘肃人民出版社,1988.
 15. 陈立的《工业管理心理学》(上海人民出版社,1988年版).
 16. 周兆透,大学教师成就动机与工作绩效关系的实证研究,现代大学教育 Modern University Education, (2008年04期).
 17. 时堪,卢嘉, Chinese Journal of Applied Psychology, (2001年02期).

References

1. Verisova A. D. Features of school education in China. *Modern Scientific Research and Innovations*, 2015, no. 11. Available at: <http://web.snauka.ru/issues/2015/11/58864>
2. Kuzibetskaya G. V. Motivatsiya personala obrazovatel'nogo uchrezhdeniya: faktory i modeli [The motivation of the personnel of the educational institution: factors and models]. *Izvestiya VGPU – Proceedings of Volgograd State Pedagogical University*, 2008, no. 3, pp. 140–143.
3. Osobennosti motivatsii professional'noi deyatel'nosti molodykh pedagogov [Features of the motivation of professional activity of young teachers]. *Nauchnyi al'manakh – Scientific Almanac*, 2015, no. 10–4 (12), pp. 392–395.
4. Fedotova O. D., Latun V. V. Obrazovanie v Kitae: psikhologo-pedagogicheskaya problematika dissertatsionnykh issledovaniy [Education in China: psychological and pedagogical problematics of dissertation research]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie" – "Science of Science" Internet-Journal*, 2013, no. 6 (19), P. 204.
5. Tszyan Tszyun' *Tendentsii razvitiya obshchego obrazovaniya v Kitae i v Rossii v usloviyakh sovremennykh reform* [Trends in the development of general education in China and Russia in conditions of modern reforms]. Moscow, Kampaniya Sputnik + Publ., Moscow, 2007. 128 p.
6. Chernaya A. V., Lyu Ts., Grishina L. N. Natsional'nye initsiativy Rossiiskoi Federatsii i KNR v obespechenii programm psikhologicheskoi podderzhki prav rebenka [National initiatives of the Russian Federation and China in



- ensuring the programs of psychological support of the rights of the child]. *Vospitanie i obuchenie detei mladshhego vozrasta – Upbringing and Training of Younger Children*, 2016, no. 5, pp. 973–974.
7. Azarova E. A., Zhulina G. N., Mozgovaja N. N., Novokhatko E. N., Shevyreva E. G. Submissions of a teacher by modern Russian pupils. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2015, V. 6, no. 6, pp. 18–26.
 8. Chow Gregory C., and Yan Shen Demand for Education in China. *International Economic Journal*, 2006, V. 20, no. 2, pp. 129–147
 9. Olga Fedotova, Vladimir Latun. The First Russian Project of the Asian Academy: New Geopolitical Vector. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2015, V. 6, no. 4, pp. 356–361.
 10. 张爱卿,《动机论:迈向21世纪的动机心理学研究》,华中师范大学出版社,2002.
 11. 刘永芳,杜秀芳,庄锦英. 动机研究的历史演变. 山东师大学报,2000.1.
 12. 张剑,郭德俊,企业员工工作动机的结构研究.《应用心理学》2003年01期.
 13. 景怀斌:中国人成就动机性别差异研究,心理科学,1995(3),pp. 180 – 182.
 - 14.《管理心理学》俞文钊,甘肃人民出版社,1988.
 15. 陈立的《工业管理心理学》(上海人民出版社,1988年版).
 16. 周兆透,大学教师成就动机与工作绩效关系的实证研究,现代大学教育 Modern University Education, (2008年04期).
 17. 时堪,卢嘉, Chinese Journal of Applied Psychology, (2001年02期).